

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya. Artinya, sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi. Penggerak dari sumber daya yang lainnya, apakah itu sumber daya alam atau teknologi. Hal ini merupakan suatu penandasan kembali terhadap falsafah *Man behind the gun*. Roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Ancok (2004) mengatakan ada beberapa faktor yang menentukan kualitas tenaga kerja yaitu tingkat kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos (semangat kerja), dan disiplin kerja. Kualitas manusia seperti itulah yang menjadi andalan pesatnya kemajuan negara-negara seperti Korea Selatan, Taiwan, maupun Singapura yang dijuluki sebagai macan Asia.

Salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan usahanya adalah adanya kedisiplinan yang tinggi pada karyawannya. Kedisiplinan kerja karyawan yang baik dapat tergambarkan pada suasana – suasana sebagai berikut : tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, besarnya tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan, meningkatnya efisiensi dan produktivitas pada karyawan, tingginya inisiatif karyawan

dalam melakukan pekerjaan, serta tingginya semangat dan gairah kerja (Jahrie dan Hariyoto, 1999).

Helmi (1996) mengemukakan disiplin kerja sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika karyawan mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya karyawan telah sadar melaksanakan tanggungjawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti karyawan sanggup melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya. Di sisi lain, bagi rekan sejawat, dengan diterapkannya disiplin diri, akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok. Apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu; suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Ketidakdisiplinan dalam satu bidang kerja akan menghambat bidang kerja lain.

Kedisiplinan kerja harus dimiliki oleh masing-masing individu yang bekerja di perusahaan, agar dapat mencapai kesinambungan dan keselarasan dalam bekerja. Namun demikian seringkali karyawan menampilkan perilaku yang menunjukkan ketidakdisiplinan, misalnya a) melanggar peraturan jam istirahat dan jadwal kerja lainnya, b) melanggar peraturan keamanan dan kesehatan kerja, c) terlambat masuk kerja, mangkir, terutama sebelum dan sesudah lebaran, d) bekerja dengan ceroboh atau merusak peralatan dan bahan baku, e) suka bertengkar, tidak mau bekerja sama atau perilaku lain yang tidak menyenangkan/menggaggu sesama karyawan, f) terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, misalnya menolak melaksanakan tugas.

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Contohnya : bagi karyawan Bank, keterlambatan masuk kerja (bahkan dalam satu menit pun) berarti pemotongan gaji yang disepadankan dengan tidak masuk kerja pada hari itu. Bagi pengendara sepeda motor, tidak menggunakan helm berarti siap-siap ditilang polisi. Disiplin dalam arti yang positif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut ini. Hodges (dalam Yuspratiwi, 2009) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Helmi (1996) mengemukakan indikator disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya (a) datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu; (b) upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa (c) komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja. Apakah karyawan serius atau tidak? Loyal atau tidak? Apakah karyawan dalam bekerja tidak pernah mengeluh, tidak berpura-pura sakit, tidak manja, dan bekerja dengan semangat tinggi? Sebaliknya, perilaku yang sering menunjukkan ketidakdisiplinan atau melanggar peraturan terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa izin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang

berlebihan, merokok pada waktu terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja yang rendah

Niat untuk mentaati peraturan menurut Suryohadiprojo (2008) merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa didasari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya. Niat juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan. Artinya, orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan secara kaku dan mati, tetapi juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi.

Pada penelitian ini variabel determinan atau variabel yang menjadi prediktor variabel disiplin kerja yaitu faktor dari dalam diri individu yaitu manajemen diri Juana (2000) mengemukakan manajemen diri adalah bagaimana individu mengatur dan mengelola diri sendiri dalam hal yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, waktu dan pencapaian tujuan diri. Menurut Prijosaksono (2001), manajemen diri atau *self management* merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan sepenuhnya keberadaan diri secara keseluruhan (fisik, emosi, mental atau pikiran, jiwa maupun rohnya) dan realita kehidupannya dengan memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya.

Macan (2001) menyatakan bahwa orang yang memiliki kemampuan manajemen diri dapat mengatur dan mengorganisasikan waktu dengan teratur sehingga akan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dan dapat mengambil keputusan dengan tepat. Individu yang mampu memanajemen dirinya dengan baik akan mampu membuat prioritas, kegiatan apa yang harus dikerjakan terlebih dahulu, apakah pekerjaan kantor atau pekerjaan lain. Keterkaitan antara manajemen diri dengan disiplin kerja adalah bahwa apabila individu memiliki manajemen diri yang baik maka kedisiplinan kerjanya akan semakin meningkat, karena individu yang memiliki manajemen diri diharapkan mampu menyeimbangkan antara peran dan tugas atau tanggung jawab dari perusahaan atau instansi. Individu dapat menciptakan realitas kehidupan sesuai dengan misi dan tujuan hidup. Baik itu berupa kebebasan finansial, pengembangan karir dan pekerjaan, hubungan yang lebih baik dengan keluarga, sesama, dan terutama dengan Tuhan

Manfaat yang dapat dipetik jika karyawan mempunyai disiplin diri yaitu (a) disiplin diri adalah disiplin yang diharapkan oleh organisasi. Jika harapan organisasi terpenuhi karyawan akan mendapat *reward* (penghargaan) dari organisasi, apakah itu dalam bentuk prestasi atau kompetisi lainnya; (b) melalui disiplin diri merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain. Jika orang lain merasa dihargai, akan tumbuh penghargaan serupa dari orang lain pada dirinya. Hal ini semakin memperkuat kepercayaan diri; (c) penghargaan terhadap kemampuan diri. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa jika karyawan mampu melaksanakan tugas, pada

dasarnya ia mapu mengaktualisasikan kemampuan dirinya. Hal itu berarti ia memberikan penghargaan pada potensi dan kemampuan yang melekat pada dirinya.

Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri, sebelum masuk dalam sebuah Instansi, karyawan tentu mempunyai aturan, nilai dan norma sendiri, yang merupakan proses sosialisasi dari keluarga atau masyarakatnya. Seringkali terjadi satu di antara sekian ratus karyawan bekerja tidak sungguh-sungguh akan mengganggu mekanisme kerja yang lain. Hal ini disebabkan karyawan lain akan merasa terganggu karena biasanya ia akan mengajak bicara atau kemungkinan lain adalah teman sekerja timbul rasa iri. Hal ini dapat menimbulkan konflik sehingga orang mudah tegang, marah, atau tersinggung tersisih dari teman sekerja, mengalami stres, oleh karenanya ia harus memiliki manajemen diri yang tinggi agar mampu menyesuaikan diri; tidak ikut arus, tetapi juga tidak kaku. Ia jika perlu memelopori kedisiplinan kerja kepada teman teman kerjanya. Fenomena dilapangan berdasarkan informasi dari salah satu staf instansi menunjukkan beberapa indikasinya kurangnya disiplin kerja karyawan, diantaranya keterlambatan jam masuk kerja (1,01%), tingkat absensi (1, 16% dalam sebulan), penyimpangan kerja seperti meninggalkan tempat kerja tanpa keterangan, kelalaian kerja, merokok saat kerja (3,5%), dan kasus-kasus lainnya sekitar (1,05%). Sanksi yang diberikan kepada karyawan tersebut antara lain yaitu dengan cara: teguran lisan dan teguran tertulis, teguran lisan yaitu atasan memanggil karyawan yang bersangkutan yang telah melanggar aturan dengan memberikan teguran secara langsung. Adapun teguran secara tertulis dilakukan apabila karyawan yang telah melanggar peraturan tidak mengindahkan peringatan yang diberi secara lisan maka

atasan atau sebagian karyawan memberikan surat peringatan yang dialamatkan langsung kepadanya.

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka rumusan masalah yang dibuat adalah: Apakah ada hubungan antara manajemen diri dengan kedisiplinan kerja? Mengacu dari rumusan masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: hubungan antara manajemen diri dengan kedisiplinan kerja pada karyawan.

### **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Hubungan antara manajemen diri dengan kedisiplinan kerja.
2. Tingkat manajemen diri dan kedisiplinan kerja.
3. Sumbangan efektif manajemen diri terhadap kedisiplinan kerja.

### **C. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

#### **1. Bagi Pimpinan Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi mengenai hubungan antara manajemen diri dengan kedisiplinan kerja sehingga pimpinan dapat menyusun strategi yang tepat untuk meningkatkan dan mencapai kedisiplinan kerja semua Karyawan.

**2. Bagi subjek penelitian**

Hasil penelitian memberikan gambaran mengenai hubungan antara manajemen diri dengan kedisiplinan kerja sehingga karyawan memahami pentingnya manajemen diri dan kedisiplinan kerja dalam peningkatan produktivitas kerja.

**3. Bagi Peneliti selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini memberikan informasi dan hasil secara empiris tentang hubungan antara manajemen diri dengan kedisiplinan kerja sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.